



## POLÍTICA DE EQUIDAD DE GENERO

<b>Código</b>	PO-M3-SST-4
<b>Versión</b>	1
<b>Tipo</b>	POLÍTICA
<b>Implementación</b>	24/11/2021

### 1. Objetivos

#### 1.1. General:

Asegurar la igualdad de oportunidades en el desarrollo de actividades laborales en la ESU basados en la equidad de género, y en la no discriminación entre hombres y mujeres. Propiciar la equidad de género dentro del funcionamiento y labores que realiza la Empresa de Seguridad y Soluciones Urbanas ESU, posibilitando relaciones basadas en el reconocimiento de la dignidad humana, la solidaridad y la superación de toda práctica discriminatoria para contribuir así a la consolidación y vivencia de los valores corporativos de la empresa.

#### 1.2. Específicos:

- Identificar y ejecutar prácticas de cultura organizacional equitativas y de inclusión con perspectiva de género, que ayuden a afianzar relaciones respetuosas y mejorar las condiciones laborales al interior de la Organización.
- Prevenir y atender toda acción que se inscriba como acoso u hostigamiento sexual en la ESU, garantizando los derechos de las mujeres en su diversidad, con el propósito de mantener un ambiente de trabajo que favorezca la igualdad de género.
- Ejecutar estrategias para el tratamiento de violencias de género, activando las rutas e intervenciones debidas, haciendo el respectivo seguimiento a los casos que se presenten en la ESU, incluyendo la órbita familiar de los y las empleadas de la empresa.
- Promover valores corporativos que fortalezcan relacionamientos igualitarios, basados en la corresponsabilidad, la solidaridad y el buen trato.

**2. Alcance:** Aplica para funcionarios, contratistas y visitantes de la ESU.

#### 3. Responsables:

- Gerente
- Comité de Equidad de Género
- Los funcionarios y Contratistas

#### 4. Contenido:

##### 4.1. Marco normativo:

**Acuerdo 102 de 2018:** Por el cual se crea la Política Pública para la Igualdad de Género de las Mujeres Urbanas y Rurales del Municipio de Medellín.

**Ley 1257 de 2008 y su Decreto Reglamentario 4463 de 2011:** Que busca prevenir y eliminar cualquier forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

**Ley 1010 de 2006:** Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades en el contexto de una relación laboral privada o pública

**Ley 1413 de 2010:** Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.

##### 4.2. Definiciones:

**Acoso laboral:** "Toda conducta constante y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo y angustia, a causar perjuicio laboral, a generar desmotivación en el trabajo, o a inducir a la renuncia. Puede darse a través del maltrato físico o moral, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y la desprotección.

Fuente: Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006."



## POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

<b>Código</b>	PO-M3-SST-4
<b>Versión</b>	1
<b>Tipo</b>	POLÍTICA
<b>Implementación</b>	24/11/2021

**Actividades de cuidado:** "Trabajo no remunerado que se realiza en el hogar, como la realización de tareas domésticas, preparación de alimentos, actividades de limpieza, crianza de niñas y niños, cuidado de ancianos y enfermos, realización de compras, pagos o trámites relacionados con el hogar, entre otros. Fuente: Artículo 3 de la Ley 1413 de 2010."

**Conformación familiar:** "Organización social en la que una persona o grupo de personas, que pueden o no tener vínculos de consanguinidad, comparten un espacio y actividades conjuntas en su interior (unipersonal, nuclear, amplio). Fuente: Departamento Nacional de Planeación. Observatorio de Políticas de las Familias – OPF. Tipologías de Familias en Colombia: Evolución 1993 – 2014 [en línea]. Bogotá, 2015. Disponible en: [https://observatoriodefamilia.dnp.gov.co/Documents/Documentos%20de%20trabajo/D3-tipologias-evolucion\\_dic3-\(1\).pdf](https://observatoriodefamilia.dnp.gov.co/Documents/Documentos%20de%20trabajo/D3-tipologias-evolucion_dic3-(1).pdf)"

**Equidad de Género:** "Es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad). Es el reconocimiento de la diversidad..." Glosario de Conceptos para la transversalización del enfoque de género. Disponible en [https://www.medellin.gov.co/sicgem\\_files/178e24ba-5bd6-4343-b159-3d873bf8d892.pdf](https://www.medellin.gov.co/sicgem_files/178e24ba-5bd6-4343-b159-3d873bf8d892.pdf)

**Etnia:** "Hace referencia a las características comunes de un grupo de personas que las diferencia de otro grupo, normalmente en relación con las prácticas culturales, la lengua, la historia o la ascendencia, adquiridas a través de un aprendizaje desde la infancia. Las personas integrantes de un determinado grupo étnico se ven a sí mismas culturalmente diferentes de las que integran otros grupos sociales, y a su vez son percibidas de igual manera por los demás. Fuente: Organización de los Estados Americanos. Manual para la transversalización de la temática afrodescendiente en los programas de cooperación técnica de la secretaria general de la OEA [Internet]. Washington, DC: OEA; 2011 [consultado el 14 de abril del 2014]. Glosario de términos; [p. 47-58]. Disponible en: [http://www.oas.org/dil/esp/afrodescendientes\\_taller\\_transversalizacion\\_04-27-2011\\_manual.pdf](http://www.oas.org/dil/esp/afrodescendientes_taller_transversalizacion_04-27-2011_manual.pdf)."

**Género:** "Determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. Fuente: UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions."

**Identidad de género:** "Se refiere a la experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer. Incluye tanto el sentir personal del cuerpo, que puede implicar, si así lo decide, la modificación de la apariencia o función física por medios quirúrgicos, médicos u otros, así como otras expresiones de género que incluyen la vestimenta, la forma de hablar y los gestos. Fuentes: UNFPA y Promundo (2010). Engaging Men and Boys in Gender Equality and Health. A Global toolkit for action; ONUSIDA (2011). Orientaciones terminológicas de ONUSIDA."

**Igualdad de género:** Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. Fuente: UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions Disponible en <https://unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/sites/sgg.edomex.gob.mx/files/files/glosario%20de%20g%C3%A9nero.pdf>

**Orientación sexual:** "Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas de diferente sexo/género o del mismo sexo/género o más de un sexo/género, y de entablar relaciones íntimas y sexuales con ellas. Básicamente hay tres orientaciones sexuales predominantes: hacia el mismo sexo/género (homosexualidad), hacia el sexo/género opuesto (heterosexualidad) o hacia ambos sexos/géneros (bisexualidad). Fuente: Consejo de Europa, Comité de Asuntos Jurídicos y Derechos Humanos, Discrimination on the basis of sexual orientation and gender identity, p. 7."

**Sexo:** "Características físicas y biológicas que distinguen a hombres y mujeres. Fuente: UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions."

**Violencia Basada en Género:** "Es un término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de los distintos tipos de violencias basadas en género varían entre las culturas, países y regiones. Algunos



## POLÍTICA DE EQUIDAD DE GENERO

ejemplos son la violencia sexual, incluida la explotación/el abuso sexual y la prostitución forzada; violencia doméstica; trata de personas; matrimonio forzado/precoz; prácticas tradicionales perjudiciales tales como mutilación genital femenina; asesinatos por honor; y herencia de viudez. Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "Gender Equality, UN Coherence and you".

### 4.3. Principios:

- Inclusión
- Integralidad
- Transversalidad
- Adaptabilidad

### 4.4. Estrategias:

- Formular y monitorear mecanismos que promuevan la igualdad de oportunidades en la búsqueda, selección, contratación de personal, promoción y ascensos.
- Implementar medidas de armonización de la vida laboral, familiar y personal que promuevan la salud, el bienestar y la sana convivencia del personal de la ESU.
- Brindar espacios de sensibilización y capacitación en equidad de género para todas las instancias de la organización.
- Constituir un comité o equipo que apoye la implementación de medidas para la igualdad de género, entre ellas la aplicación de un protocolo para la prevención, detección y atención de las violencias basadas en género.
- Poner en práctica herramientas para el uso del lenguaje inclusivo en toda la estrategia comunicacional de la ESU.
- Construir el manual de lenguaje no sexista.

### 4.5. Responsabilidades del equipo de equidad de genero:

- Documentar y divulgar la política de equidad de genero.
- Promover campañas, capacitaciones sobre equidad de genero.
- Documentar y divulgar manual de lenguaje no sexista.
- Apoyar la implementación del protocolo para la prevención, detección y atención de las violencias basadas en género.

### 4.6. Funciones del equipo de equidad de genero:

- Regular y facilitar la transversalización de la perspectiva de género en todas las áreas de la Empresa para la Seguridad y Soluciones Urbanas (Esu).
- Adelantar reuniones al en todo lo que concierne con la equidad de género que le agregue valor a los empleados de la Empresa para la Seguridad y Soluciones Urbanas (Esu).
- Generar espacios de dialogo con las partes interesadas en cuanto a equidad de género en la Empresa para la Seguridad y Soluciones Urbanas (Esu).
- Promover compromisos estratégicos que garanticen un ambiente laboral libre de discriminación y violencia en todas sus formas de la Empresa para la Seguridad y Soluciones Urbanas (Esu).
- Permitir oportunidades, condiciones y formas de trato equitativas sin dejar a un lado las particularidades de cada uno de los empleados de la Empresa para la Seguridad y Soluciones Urbanas (Esu).
- Garantizar el acceso a los derechos que tienen como empleados de la Empresa para la Seguridad y Soluciones Urbanas (Esu).
- Dar respuesta efectiva a las necesidades de género que surjan, respecto al ambiente laboral y se ajuste con la vida familiar y el desarrollo profesional de los que laboran en la empresa para la Seguridad y Soluciones Urbanas (Esu).
- Desarrollar y dar capacitación en temas de género para lograr la sensibilización y participación activa de todo el personal de la empresa para la Seguridad y Soluciones Urbanas (Esu).

### 4.7. Operatividad y seguimiento:

La política será revisada anualmente y el Comité de Equidad de Género, será responsable de verificar el cumplimiento de esta.



## POLÍTICA DE EQUIDAD DE GENERO

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Profesional Universitario G1- Unidad de Gestión Talento Humano (SST)	Lider De Programa - Unidad de Gestión Talento Humano	Gerente General
<b>Fecha de elaboración:</b> 24/11/2021	<b>Fecha de revisión:</b> 24/11/2021	<b>Fecha de aprobación:</b> 24/11/2021

Controlado